

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PELAKSANAAN
PROGRAM PENGEMBANGAN DIRI DI MTS
TAUFIQ WAL- HIDAYAH RUMBAI
PEKANBARU**



Oleh

YUSNIMAR

NIM. 10613003217

**FAKUTLAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1431 M/2010**

ABSTRAK

YUSMINAR (2010) : PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PELAKSANAAN PROGRAM PENGEMBANGAN DIRI DI MTs TAUFIQ WAL-HIDAYAH RUMBAI – PEKANBARU

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran Kepala Sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai - Pekanbaru dan apa saja faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah di MTs. Taufiq Wal-Hidayah Rumbai - Pekanbaru. Bentuk penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif dengan persentase. Subyek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah MTs. Taufiq Wal-Hidayah Rumbai - Pekanbaru . Adapun yang menjadi objeknya adalah peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs. Taufiq Wal-Hidayah Rumbai - Pekanbaru . Sedangkan populasi *dalam penelitian* ini adalah 1 *orang Kepala Sekolah*, seluruh *guru yang* ber umlah 13 orang, 1 orang pegawai tata usaha, dan pengurus osis 15 orang. Untuk memperoleh jawaban penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data melalui angket, teknik ini penulis gunakan untk mendapatkan data tentang peran Kepala Sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs. Taufiq WalHidayah Rumbai - Pekanbaru , angket disusun berdasarkan konsep operasional, wawancara digunakan untuk mendapatkan data tentang faktor yang mendukung dan menghambat peran Kepala Sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri, dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data-data sejarah sekolah dan dokumen yang berkenaan dengan pengembangan diri, dan observasi penulis lakukan sewaktu mengadakan studi pendahuluan.

Berdasarkan angket yang telah disebarkan dan dianalisis ternyata hasilnya "kurang baik" yaitu 59,92%. Adapun yang menjadi faktor penghambat:

- a. Pengetahuan dan pengalaman Kepala Sekolah kurang memadai tentang peran Kepala Sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan.
- b. Tidak adanya pengawasan yang dilakukan oleh pihak atasan dalam hal ini Departemen Agama Kota Pekanbaru.
- c. Kerjasama yang kurang baik dari guru-guru
- d. Kepala Sekolah termasuk orang yang sibuk
- e. Sarana dan fasilitas yang belum memadai.

Adapun faktor pendukungnya sebagai berikut:

- a. Latar belakang pendidikan kepala sekolah S I Fakultas Tarbiyah IAIN Susqa
- b. Adanya dorongan dari pihak atasan.

ABSTRACT

Yusnimar (2010): The Role of Head Master in the Implementation of Self-Development Program at Madrasah Tsanawiyah Taufiq Wal-Hidayah Rumbai - Pekanbaru.

The purpose of this research is to know how the role of head master in the implementation of self-development program at Madrasah Tsanawiyah Taufiq Wal-Hidayah Rumbai - Pekanbaru and what the supplementary factors and the obstacle factors of head master's role in the implementation of self-development program at Madrasah Tsanawiyah Taufiq Wal-Hidayah Rumbai - Pekanbaru. This research is descriptive quantitative research with percentage. The subject of this research is the head master of Madrasah Tsanawiyah Taufiq Wal-Hidayah Rumbai - Pekanbaru. As for the object is the role of head master in the implementation of self-development program at Madrasah Tsanawiyah Taufiq Wal-Hidayah Rumbai - Pekanbaru. Whereas the population of this research are the head master, all teachers which number thirteen persons, one person of administration member and the members of students organization which number fifteen person. To obtain the answers of this research by using data collection techniques through questionnaires, this techniques used to get the data about the role of head master in the implementation of self-development program at Madrasah Tsanawiyah Taufiq Wal-Hidayah Rumbai - Pekanbaru, the questionnaires are arranged based on operational concept, an interview used to get the data about supplementary factors and obstacle factors of head master in the implementation of self-development program, documentation used to get the data about the history of school and the documentations related wit self-development, and observation is conducted while doing introduction study.

Based on the questionnaire spread out and analyzed, the result is "Weak" it is 59,92%.

As for the obstacle factors are:

- a. The experiences and the knowledge of head master is not complete about the role of head master in the implementation of self-development program
- b. No supervision conducted by the superiors in this case Islamic Department of Pekanbaru City.
- c. Bad cooperation among teachers
- d. The head master is busy
- e. The lack of media and facilities

The supplementary factors are:

- a. Academic background of head master is fresh graduate of Islamic Education Faculty at IAIN Susqa.
- b. The motivation from the superiors.

ملخص

يوسنيمار (٢٠١٠): دور مدير المدرسة في تنفيذ برنامج التطوير النفسي بالمدرسة الثانوية توفيق و الهداية رومباي باكنبارو.

كان غرض هذا البحث لمعرفة كيفية دور مدير المدرسة في تنفيذ برنامج التطوير النفسي بالمدرسة الثانوية توفيق توفيق و الهداية رومباي باكنبارو و ما العوامل الإضافية و العائقة لدور مدير المدرسة في تنفيذ برنامج التطوير النفسي بالمدرسة الثانوية توفيق و الهداية رومباي باكنبارو. هذا البحث من بحث وصفي كمي مع النسبة المئوية. الموضوع من هذا البحث مدير المدرسة الثانوية توفيق و الهداية رومباي باكنبارو. الهدف من هذا البحث دور مدير المدرسة في تنفيذ برنامج التطوير النفسي بالمدرسة الثانوية توفيق توفيق و الهداية رومباي باكنبارو. أما الأفراد من هذا البحث مدير المدرسة و جميع المدرسين بكمية ثلاثة عشر نفرا، نفرا واحد من قسم الإدارة، رجال منظمة الطلبة بكمية خمسة عشر نفرا. لنيل الأجوبة من هذا البحث استخدمت تقنية جمع البيانات بوسيلة الاستبيان، استخدمت الباحثة هذه التقنية نيل البيانات عن دور مدير المدرسة في تنفيذ برنامج التطوير النفسي بالمدرسة الثانوية توفيق توفيق و الهداية رومباي باكنبارو، رتب الاستبيان استنادا إلى المفهوم الشغالي، استخدم الحوار لنيل البيانات عن العوامل الإضافية و العائقة لدور مدير المدرسة في تنفيذ برنامج التطوير النفسي، استخدم التوثيق لنيل البيانات عن تاريخ المدرسة و الوثائق المتعلقة بالتطوير النفسي، و عقدت الباحثة الملاحظة عند أداء الدراسة الأولية. استنادا إلى الاستبيان المنشور و بعد تحليله فالحصول "ضعيف" وهو ٥٩،٩٢ في المائة. أما العوامل العائقة هي :

أ. قلة المعارف و خبرة مدير المدرسة عن دور مدير المدرسة في تنفيذ برنامج التطوير النفسي

ب. عدم الملاحظة من قبل الجوانب العليا وهو المؤسسة الدينية بمدينة باكنبارو.

ج. ضعف الاشتراك من المدرسين

د. مدير المدرسة من المشغولين

ه. الأجهزة و الوسائل

ولو كان مثل ذلك، هناك العوامل الإضافية لدور مدير المدرسة في تنفيذ برنامج التطوير النفسي وهي:

أ. خلفية دراسية مدير المدرسة بمستوى العالم بكلية التربية في المؤسسة الدينية

الإسلامية الحكومية سلطان شريف قاسم

ب. وجود الدوافع من الجوانب العالية.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN

PENGESAHAN

PENGHARGAAN

ABSTRAK

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang	1
B. Penegasan istilah	6
C. Permasalahan	7
D. Tujuan dan kegunaan penelitian	9

BAB II KAJIAN TEORI

A. Konsep teoretis.....	10
B. Penilaian yang relevan.....	19
C. Konsep operasional	19

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan tempat penelitian	22
B. Subjek dan objek penelitian	22
C. Populasi dan sampel penelitian.....	23
D. Teknik pengumpulan data	23
E. Teknik analisis data.....	24

BAB IV PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi lokasi penelitian	26
B. Penyajian data	33

C. Analisis data.....	45
-----------------------	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	52
B. Saran	53

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan pada dasarnya merupakan interaksi antara pendidik dengan peserta didik, untuk mencapai tujuan pendidikan, yang berlangsung dalam lingkungan tertentu. Interaksi ini disebut interaksi pendidikan, yaitu saling pengaruh antara pendidik dengan peserta didik. Dengan demikian, peranan pendidik lebih besar, karena kedudukannya sebagai orang yang lebih dewasa, lebih berpengalaman, lebih banyak menguasai nilai-nilai, pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan peranan peserta didik lebih banyak sebagai penerima pengaruh dan sebagai pengikut.

Oleh karena itu proses pendidikan berfungsi membantu peserta didik dalam pengembangan dirinya, yaitu pengembangan semua potensi, kecakapan, serta karakteristik pribadinya kearah yang positif, baik bagi dirinya maupun lingkungannya. Pendidikan pada dasarnya bukan sekedar memberikan pengetahuan atau nilai-nilai atau melatih keterampilan. Pendidikan berfungsi mengembangkan secara potensial dan aktual apa yang telah dimiliki oleh peserta didik, sehingga tujuan dari pendidikan itu sendiri dapat tercapai.¹

Sedangkan menurut undang-undang No 20 tahun 2003 tentang tujuan pendidikan nasional yaitu : Pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yang bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²

Perkembangan zaman pada saat sekarang ini memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku peserta didik. Pengaruh yang sangat cepat

¹ Nana Syaodih, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2005, hlm. 3

² Tim Redaksi F Media, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan*, Fokus Media, Bandung, 2005, hlm. 96

dirasakan adalah Globalisasi. Globalisasi yang ditandai dengan perkembangan teknologi informasi yang begitu cepat, telah menciptakan suatu lingkungan pergaulan. Hal yang sangat dikhawatirkan adalah lingkungan pergaulan yang negatif. Lingkungan seperti ini terbentuk tidak hanya di dalam pergaulan madrasah, tetapi juga banyak muncul di luar lingkungan madrasah.

Untuk itu berbagai kegiatan di madrasah harus mampu menangkalkan perilaku negatif tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah kegiatan pengembangan diri yang dapat menanamkan nilai-nilai moral pada diri peserta didik. Kegiatan pengembangan diri dilaksanakan secara terintegrasi dalam keseluruhan proses pembelajaran, baik intra-kurikuler maupun ekstra-kurikuler, untuk pembentukan watak/kepribadian peserta didik secara utuh yang tercermin pada perilaku berupa ucapan, perbuatan, pikiran, perasaan, dan hasil karya yang baik.

Program pengembangan diri merupakan “suatu proses pembentukan sikap dan perilaku yang relatif menetap melalui pengalaman yang berulang-ulang sampai pada tahap otonomi (*kemandirian*) mengenai suatu perilaku tertentu”.³

Pengertian program pengembangan diri di atas, memuat istilah relatif, pengalaman yang berulang-ulang, dan otonomi. Adapun maksud ketiga istilah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Relatif menetap, maksudnya sikap dan perilaku sudah menjadi kebiasaan.

³ Departemen Agama, Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, *Pedoman Kegiatan Pengembangan Diri*, Jakarta, 2005, hlm.5

2. Pengalaman yang berulang-ulang, maksudnya sikap dan perilaku terjadi melalui proses pembelajaran dan pengalaman, bukan merupakan hasil proses rekayasa atau proses pemaksaan.
3. Otonomi (*kemandirian*), maksudnya sikap dari perilaku tersebut sudah menjadi bagian dari dirinya sendiri (*internalisasi*), yang ditandai dengan munculnya rasa bersalah (*guilty feeling*) bila melakukan pelanggaran, berani menyatakan pendapat secara tegas (*asertif*), dan mampu mengambil keputusan atas dasar pertimbangan yang matang dari dirinya sendiri ketika menghadapi masalah serta secara spontan melakukan perilaku yang diharapkan ketika menghadapi kondisi tertentu.⁴

Pengembangan diri di sekolah merupakan salah satu komponen penting dari struktur Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan yang diarahkan guna terbentuknya keyakinan, sikap, perasaan, dan cita-cita para peserta didik yang realistis, sehingga pada gilirannya dapat mengantarkan peserta didik untuk memiliki kepribadian yang sehat dan utuh. Kegiatan pengembangan diri dapat dilakukan secara klasikal pada jam efektif, namun seyogyanya lebih banyak dilakukan di luar jam reguler (*jam efektif*), baik melalui kegiatan yang dilembagakan maupun secara temporer, bersifat individual maupun kelompok.

Program pengembangan diri ini sesuai dengan Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menegaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif

⁴ *Ibid*

mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara, pasal 1 butir (1). Konsep pendidikan ini, selanjutnya diperkuat dengan prinsip bahwa pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik serta berlangsung sepanjang hayat, pasal 4 ayat (3).

Pelaksanaan kegiatan pengembangan diri dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Kegiatan Rutin, yaitu memasukkan kegiatan yang dilakukan secara regular, baik di kelas maupun di sekolah, yang bertujuan untuk membiasakan anak mengerjakan sesuatu dengan baik seperti : upacara, acara kelompok (*expo, assembly*), senam, ibadah bersama, pemeriksaan kesehatan, pergi ke perpustakaan.
2. Kegiatan Spontan adalah kegiatan pembelajaran pengembangan diri yang tidak ditentukan tempat dan waktunya seperti : Membiasakan memberi salam, membiasakan membuang sampah pada tempatnya, membiasakan antri, membiasakan mengatasi silang pendapat (pertengkaran) dengan benar.
3. Kegiatan Teladan adalah kegiatan pembelajaran pengembangan diri yang mengutamakan pemberian contoh dari guru dan pengelola pendidikan yang lain kepada peserta didik seperti : Memberi contoh berpakaian rapi, memberi contoh memuji hasil kerja yang baik, memberi contoh datang tepat waktu, memberi contoh hidup sederhana.
4. Kegiatan Terprogram adalah kegiatan pembelajaran pengembangan diri yang diprogramkan dan direncanakan secara formal baik di dalam kelas maupun sekolah yang bertujuan memberikan wawasan tambahan pada anak tentang unsur-unsur baru dalam kehidupan bermasyarakat yang penting untuk perkembangan anak seperti :
 - Seminar dan workshop : Aids, hemat energi, HAM/hak anak, dan lain-lain
 - Diskusi/debat terbuka suatu topic yang bersifat moral/keagamaan
 - Kunjungan : Panti asuhan, tempat/orang terkena musibah, tempat-tempat penting dan lain-lain
 - Proyek : lomba, pentas, bazaar, dan lain-lain.⁵

⁵ *Ibid.*, hlm. 35

Dalam kegiatan pengembangan diri, akan melibatkan banyak kegiatan sekaligus juga banyak melibatkan orang. Oleh karena itu diperlukan pengelola dan pengorganisasian. Sebagai seorang pimpinan, kepala madrasah berperan penting terhadap pelaksanaan program pengembangan diri, meskipun dalam realitanya pelaksana kegiatan pengembangan diri adalah guru kelas, guru mata pelajaran, dan guru bimbingan penyuluhan sesuai dengan kondisi madrasah masing-masing.

Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah dalam melaksanakan perannya sebagai penanggung jawab program pengembangan diri adalah sebagai berikut :

- a. Kepala madrasah, guru mata pelajaran, guru kelas, guru pembimbing (*konselor*), dan personel sekolah lainnya seyogyanya memiliki kepedulian atau komitmen yang sejalan terhadap program pengembangan diri, seperti melalui pemberian ketauladanan (*modeling*) dalam penampilan perilaku sehari-hari (berpakaian yang rapi dan sopan, kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, dan pengamalan ibadah)
- b. Secara periodik madrasah menyelenggarakan upacara bendera, memperingati hari-hari besar nasional, agama, serta peristiwa-peristiwa bersejarah. Kegiatan ini diharapkan dapat mengembangkan sikap nasionalisme, patriotisme, cinta tanah air, dan keimanan kepada Allah Swt.
- c. Menciptakan suasana sosio-emosional yang kondusif bagi perkembangan kematangan emosi dan sosial peserta didik, dengan cara memelihara hubungan yang hangat, penuh pengertian dan penerimaan antar personil di sekolah.
- d. Menyiapkan sarana prasarana yang mendukung perkembangan minat dan bakat siswa
- e. Menyediakan sarana ibadah sebagai laboratorium rohani yang cukup memadai serta memfungsikannya secara maksimal
- f. Menyediakan sarana kebersihan.⁶

⁶ *Ibid*, hlm. 39

Disamping itu, kepala madrasah juga diharapkan dapat mengatur program-program ekstrakurikuler seperti UKS, kepramukaan, dan sebagainya.⁷

Madrasah Tsanawiyah Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam di Kecamatan Rumbai. Sebagaimana lembaga-lembaga pendidikan lainnya MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru juga melaksanakan kegiatan pengembangan diri.

Namun berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan di Madrasah Tsanawiyah Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru, dijumpai gejala-gejala sebagai berikut :

1. Masih ditemukan kepala sekolah yang tidak memberikan ketauladanan , dengan datang terlambat
2. Masih ditemukan guru dan karyawan yang datang terlambat dan tidak berpakaian rapi
3. Masih adanya siswa yang membuang sampah sembarangan
4. Masih adanya siswa yang tidak tersalurkan bakatnya

Berdasarkan gejala-gejala di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul : **Peran Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru.**

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul penelitian ini, maka perlu adanya penegasan yang digunakan supaya tidak menimbulkan persepsi yang berbeda, yaitu :

⁷ B. Surya Subroto, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005, hlm. 182

1. Kepala Sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas lebih untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah memegang peran sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.⁸
2. Pelaksanaan adalah : Proses atau cara perbuatan melakukan, keputusan, dan sebagainya.⁹ Pelaksanaan yang penulis maksudkan disini adalah proses melakukan program pengembangan diri.
3. Program Pengembangan Diri adalah suatu proses pembentukan sikap dan perilaku yang relatif menetap melalui pengamalan yang berulang-ulang sampai pada tahap otonomi (*kemandirian*) mengenai suatu perilaku tertentu.¹⁰
4. Peran Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Pengembangan Diri yang penulis maksudkan adalah fungsi-fungsi, tugas, tanggung jawab, serta upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri.

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, berbagai masalah berkenaan dengan Peran Kepala Sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru, maka dapat diidentifikasi permasalahannya yaitu :

- a. Bagaimana pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru

⁸ E.Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2004, hlm.107

⁹ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1991, hlm; 448

¹⁰ Depertemen Agama, *Op-cit* hlm.5

- b. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam rangka pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru
- c. Bagaimana pembinaan pihak Depertemen Agama sehubungan dengan pelaksanaan program pengembangan diri di madrasah
- d. Bagaimana peran kepala madrasah terhadap program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru
- e. Faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat peran kepala madrasah terhadap pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru.

2. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya permasalahan dari penelitian ini, maka penulis memfokuskan pada : Peran Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru dan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat peran tersebut.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru ?
- b. Faktor-faktor apakah yang mendukung dan menghambat peran kepala sekolah dalam pelaksanaan pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru?

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru

2. Kegunaan Penelitian

- a. Untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan wawasan penulis dalam manajemen pendidikan islam khususnya tentang peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri.
- b. Sebagai bahan masukan bagi kepala madrasah dan guru untuk pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru
- c. Sebagai upaya memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan perkuliahan program Strata Satu Fakultas Tarbitah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim jurusan Kependidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Teoretis

Pengembangan diri merupakan salah satu komponen KTSP pada jenjang pendidikan dasar dan menengah, baik pada pendidikan umum, pendidikan kejuruan, maupun pendidikan khusus. Meskipun demikian, pengembangan diri bukan merupakan mata pelajaran yang harus diajarkan oleh guru, tetapi bias juga difasilitasi oleh konselor, atau tenaga kependidikan lain yang dapat dilakukan dalam bentuk kegiatan ekstrakurikuler.¹

1. Pengertian Program Pengembangan Diri

Program adalah suatu jenis rencana yang konkrit karena di dalamnya sudah tercantum sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, dan waktu pelaksanaannya.²

Menurut Suharsimi Arikunto, Program mengandung pengertian rencana, program adalah deretan kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Program atau rencana dapat diartikan sebagai proses mempersiapkan seperangkat alternatif keputusan bagi masa depan yang dapat diarahkan kepada pencapaian tujuan dengan usaha yang optimal yang mempertimbangkan kenyataan yang ada. Atas suatu proses mempersiapkan

¹ E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2006, hlm. 283

² Melayu S.P Hasibuan, *Manj.Sumber daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm.

hal-hal yang dikerjakan pada waktu yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.³

Dale Yoder mengemukakan pengertian pengembangan sebagai suatu usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap, atau menambah kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku, perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan, dan sikap.⁴

Jadi yang dimaksud Program Pengembangan Diri adalah proses pembentukan sikap dan perilaku yang relatif menetap melalui pengalaman yang berulang-ulang sampai pada tahap otonomi (*kemandirian*) mengenai suatu perilaku tertentu.⁵

2. Tujuan Program Pengembangan Diri

Adapun tujuan dari Program Pengembangan Diri terdiri dari :

a. Tujuan Umum

Program pengembangan diri bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik secara optimal, yaitu menjadi manusia yang mampu menata diri dan menjawab berbagai tantangan dari dalam diri dan juga lingkungannya secara adaptif dan konstruktif, baik di lingkungan keluarga maupun masyarakat.

³ Suharsimi Arikunto, *Penilaian Program Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 1988, hlm.

⁴ Moekijat, *Latihan dan Pengembangan SDM*, Mandar Maju, Bandung, 1991 : hlm. 8

⁵ Departemen Agama, *Op-cit.*, hlm.5

b. Tujuan Khusus

Berdasarkan tujuan umum di atas, maka program pengembangan diri secara khusus bertujuan agar :

1. Peserta didik mampu menjalankan ajaran agama
2. Peserta didik menjadi kreatif
3. Peserta didik memiliki kemandirian
4. Peserta didik bersikap demokratis
5. Peserta didik memiliki sikap tanggung jawab
6. Peserta didik memiliki sikap jujur⁶

3. Ruang Lingkup Pengembangan Diri

Adapun ruang lingkup pengembangan diri meliputi kegiatan terprogram dan kegiatan tidak terprogram. Kegiatan terprogram direncanakan secara khusus dan diikuti oleh peserta didik sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pribadinya. Kegiatan terprogram terdiri atas dua komponen, pertama pelayanan konseling dan kedua ekstrakurikuler. Berbagai macam kegiatan ekstrakurikuler yang dapat dilaksanakan antara lain ; kepramukaan, latihan kepemimpinan, ilmiah remaja, palang mremaja, seni, olahraga, cinta alam, teater, jurnalistik, keagamaan, dan sebagainya.

Sedangkan kegiatan tidak terprogram dilaksanakan secara langsung oleh pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah/ madrasah yang diikuti oleh semua peserta didik, seperti melalui pemberian ketauladanan (*modeling*)

⁶ *Ibid.*, hlm. 6

dalam penampilan perilaku sehari-hari (berpakaian yang rapi dan sopan, kedisiplinan, kebersihan, kejujuran, tanggung jawab, dan pengamalan ibadah)

4. Bentuk Pelaksanaan Pengembangan Diri

Adapun bentuk pelaksanaan program pengembangan diri adalah sebagai berikut :

a. Kegiatan pengembangan diri secara terprogram dilaksanakan dengan perencanaan khusus dalam kurun waktu tertentu untuk memenuhi kebutuhan peserta didik secara individual, kelompok, atau klasikal melalui penyelenggaraan :

- 1) layanan dan kegiatan pendukung konseling
- 2) kegiatan ekstrakurikuler

b. Kegiatan pengembangan diri secara tidak terprogram dapat dilaksanakan sebagai berikut :

- 1) Rutin, yaitu kegiatan yang dilakukan terjadwal, seperti upacara bendera, senam, ibadah khusus keagamaan, peraturan, pemeliharaan lingkungan dan kesehatan diri.
- 2) Spontan, yaitu kegiatan tidak terjadwal dalam kejadian khusus seperti, pembentukan perilaku pemberian salam, membuang sampah pada tempatnya, antri, mengatasi silang pendapat (pertengkaran)

- 3) Keteladanan, yaitu kegiatan dalam bentuk perilaku sehari-hari seperti, berpakaian rapi, berbahasa baik, memuji kebaikan dan atau keberhasilan orang lain, dan datang tepat waktu.⁷

5. Implementasi Program Pengembangan Diri

Secara operasional penerapan (*implementasi*) program pengembangan diri dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan, yaitu :

a) Penataan Sosio-Kultural Madrasah

Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang berupaya untuk membudayakan dan memberdayakan peserta didik. Disini terkandung makna bahwa melalui pendidikan di sekolah, para peserta didik mampu mengembangkan dirinya secara utuh sebagai makhluk yang berdimensi biopsikososiospiritual (biologis, psychology, social, spiritual / agama).

b) Terpadu dalam Proses Belajar Mengajar

Melalui mata pelajaran, para guru berupaya mengintegrasikan program pengembangan diri dengan materi-materi yang relevan. Sehubungan dengan hal itu, maka guru terlebih dahulu perlu memahami program pengembangan diri tersebut.

c) Terpadu dalam Program Bimbingan dan Konseling

Di sekolah-sekolah yang sudah menerapkan program bimbingan dan konseling dan tersedia guru pembimbingnya, maka program pengembangan diri ini diintegrasikan ke dalam program bimbingan tersebut. Dalam pelaksanaannya, guru pembimbing menyusun program

⁷ Tim Pustaka Yustisia, *Panduan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Yogyakarta, 2008, hlm. 208

pengembangan diri yang meliputi rumusan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

d) Terpadu dalam Kegiatan Ekstrakurikuler

Kegiatan ekstrakurikuler merupakan salah satu bagian integral dari kurikulum yang memiliki nilai manfaat yang cukup besar bagi pengembangan pribadi peserta didik. Ekstrakurikuler ini dapat dijadikan wahana bagi penyelenggaraan program pengembangan diri, seperti melalui Pramuka, PMR, Kerohanian, Kesenian, Bela Diri, dan Olah Raga.⁸

6. Peran Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Diri

Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah dalam melaksanakan perannya sebagai penanggung jawab program pengembangan diri adalah sebagai berikut :

- a. Kepala madrasah, guru mata pelajaran, guru kelas, guru pembimbing (*konselor*), dan personel sekolah lainnya seyogyanya memiliki kepedulian atau komitmen yang sejalan terhadap program pengembangan diri, seperti melalui pemberian ketauladanan (*modeling*) dalam penampilan perilaku sehari-hari (berpakaian yang rapi dan sopan, kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, dan pengamalan ibadah)
- b. Secara periodik madrasah menyelenggarakan upacara bendera, memperingati hari-hari besar nasional, agama, serta peristiwa-peristiwa bersejarah. Kegiatan ini diharapkan dapat mengembangkan sikap nasionalisme, patriotisme, cinta tanah air, dan keimanan kepada Allah Swt.
- c. Menciptakan suasana sosio-emosional yang kondusif bagi perkembangan kematangan emosi dan sosial peserta didik, dengan cara memelihara hubungan yang hangat, penuh pengertian dan penerimaan antar personil di sekolah.
- d. Menyiapkan sarana prasarana yang mendukung perkembangan minat dan bakat siswa
- e. Menyediakan sarana ibadah sebagai laboratorium rohani yang cukup memadai serta memfungsikannya secara maksimal
- f. Menyediakan sarana kebersihan.⁹

⁸ *Ibid.*, hlm. 38

⁹ *Loc.cit.*, hlm. 39

Disamping itu, sebagai seorang penanggung jawab kepala sekolah harus mengetahui fungsi-fungsi nya sebagai seorang manajer. Menurut *Oey Lianglee* dalam Handoko T. Hanni menyebutkan ada lima fungsi-fungsi manajemen, yaitu :

1). Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu seefisien dan seefektif mungkin. Roger A. Kauffman di dalam buku landasan manajemen menyebutkan, dalam setiap perencanaan selalu terdapat tiga kegiatan meskipun dapat dibedakan, tetapi tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya dalam proses perencanaan. Ketiga kegiatan itu adalah (1) Perumusan tujuan yang ingin dicapai; (2) Pemilihan program untuk mencapai tujuan itu; (3) Identifikasi dan pengalokasian sumber yang jumlahnya selalu terbatas.¹⁰ Jadi dalam melaksanakan program pengembangan diri, kepala madrasah hendaknya senantiasa memperhatikan ketiga hal pokok di atas.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan aktifitas menyusun dan membentuk hubungan-hubungan kerja antara orang-orang sehingga terwujud satu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.¹¹

Untuk itu dalam pelaksanaan program pengembangan diri, kepala

¹⁰ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosda Karya, 2004, hlm.49

¹¹ Ngali Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2006, hlm.16

madrasah perlu mengadakan pembagian kerja yang jelas baik bagi guru-guru maupun karyawan yang menjadi bawahannya. Dengan pembagian kerja yang baik, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang tepat kiranya kegiatan pengembangan diri akan berjalan dengan lancar dan tujuan dapat tercapai.

3) Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah tindakan/kegiatan membimbing anak buah dengan jalan memberi perintah (komando), memberi petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang telah ditetapkan dalam petunjuk, peraturan atau pedoman yang ditetapkan.

4) Koordinasi (*coordinating*)

Pengkoordinasian adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas sehingga terjalin kesatuan dan keselarasan keputusan, kebijakan, tindakan, langkah, sikap serta tercegah dari timbulnya pertentangan, kekacauan, kembar (duplikasi), dan kekosongan tindakan.

4) Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksana seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Jika sudah ada perencanaan, disusun dengan pengorganisasian, dan pergerakan.

Tanpa adanya pengawasan tentu tidak akan dapat berhasil dengan maksimal.¹²

Dengan demikian agar peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri dapat terlaksana dengan baik, maka kepala madrasah harus dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang manajer.

7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peran Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Diri

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan adalah :

- a. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pimpinan. Hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang, dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya.
- b. Pengharapan dan perilaku atasan.
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan manajer.
- d. Kebutuhan tugas ; setiap tugas bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.¹³

¹² Sondang P.Siagian, *Filsafat Administrasi*, Masagung, Jakarta, 1998, hlm.135

¹³ Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Jogjakarta, Ae-Ruzz Media, 2008, hlm.149

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian tentang Pengembangan diri ini sebenarnya belum banyak yang meneliti. Namun penulis menemukan salah seorang yang telah dulu meneliti yaitu : Dedi Hendri Fitra tentang Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Pelaksanaan Program Pengembangan Diri di MTs Nurul Islam Bukit Kemuning Kecamatan Tapung. Dengan hasil persentase akhir 61 %-81% dengan kesimpulan “Cukup baik”.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menekankan pembahasan pada peran kepala sekolah dalam pelaksanaan Program Pengembangan Diri di MTs. Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian Dedi Hendri Fitra yaitu penelitian ini lebih menekankan pada peran kepala sekolah dalam pelaksanaan Program Pengembangan Diri itu sendiri, sedangkan penelitian Dedi Hendri Fitra hanya mengacu pada pengawasan kepala sekolah terhadap pelaksanaan program pengembangan diri tersebut.

C. Konsep Operasional

Agar tidak terjadi kesalah pemahaman dalam penelitian ini diperlukan adanya konsep operasional. Konsep operasional merupakan penjabaran dari teoretis sebagaimana yang telah diuraikan pada halaman sebelumnya. Adapun peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri dikatakan baik jika memenuhi indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kepala madrasah memberikan ketauladanan dalam penampilan perilaku sehari-hari, yang terdiri dari :
 - g. Berpakaian rapi dan sopan
 - h. Kedisiplinan dan kejujuran
 - i. Tanggung jawab
 - j. Pengamalan ibadah
2. Kepala madrasah menyelenggarakan kegiatan rutin secara periodik, meliputi :
 - a. Upacara bendera
 - b. Memperingati hari-hari besar nasional, agama dan peristiwa bersejarah
3. Kepala sekolah menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan program pengembangan diri, meliputi :
 - a. Sarana kebersihan
 - b. Laboratorium rohani
 - c. Sarana Olah raga
 - d. Unit kesehatan siswa (UKS)

Peran kepala madrasah terhadap pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru diklasifikasikan menjadi lima katagori, yaitu sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik, dan sangat tidak baik.

Sedangkan faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri penelitian akan diarahkan kepala faktor-faktor sebagai berikut :

1. Faktor pengalaman
2. Faktor latar belakang pendidikan
3. Faktor harapan dan perilaku atasan
4. Faktor harapan dan perilaku bawahan
5. Faktor waktu
6. Faktor fasilitas

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan mulai dari studi pendahuluan yakni pada bulan Februari sampai dengan bulan September 2010.

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di Madrasah Tsanawiyah Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru yang berlokasi di Jln. Yos Sudarso Rumbai. Adapun alasan penulis memilih lokasi ini adalah adanya kecenderungan peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri masih tergolong kurang baik

B. Subjek dan Objek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah kepala sekolah MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru, dan objeknya adalah Peran Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Diri. Adapun data tentang peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri bersumber dari guru, karyawan, serta pengurus OSIS. Sedangkan data tentang faktor-faktor yang mendukung dan menghambat peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri diperoleh dari kepala sekolah.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 1 orang kepala madrasah, seluruh guru yang berjumlah 13 orang, 1 orang pegawai tata usaha dan pengurus OSIS 15 orang. Dengan demikian populasi seluruhnya berjumlah 30 orang, karena populasinya sedikit, maka tidak menggunakan sampel.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

- a. Observasi : Tehnik ini penulis gunakan sewaktu mengadakan studi pendahuluan di lokasi penelitian.
- b. Angket : Tehnik ini digunakan untuk mencari data di lapangan dengan menyebarkan pernyataan yang telah penulis sediakan sebaik mungkin sesuai dengan konsep operasional yang telah ditetapkan, untuk mengumpulkan data tentang peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri.
- c. Wawancara : tehnik ini digunakan kepada kepala madrasah untuk mendapatkan data tentang faktor-faktor yang mendukung dan menghambat peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri.
- d. Dokumentasi : Tehnik ini digunakan untuk mendapatkan data-data sejarah sekolah dan dokumen yang berkenaan dengan pengembangan diri.

E. Teknis Analisis Data

Dalam mengelola data-data yang diperoleh di lapangan, teknis analisis data yang digunakan adalah teknis data deskriptif kualitatif dengan persentase. Apabila data telah terkumpul, maka diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu data kualitatif yang digambarkan dengan kata-kata dan data kuantitatif yang dibandingkan dengan jumlah yang diharapkan dan diperoleh persentase lalu ditafsirkan dengan kalimat yang bersifat kualitatif. Dengan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

Keterangan : P = Persentase

F = Frekuensi

N = Total Jumlah

Penarikan kesimpulan berdasarkan angka persentase akhir. Dengan ketentuan jika persentase mencapai angka antara :

1. 81 % s/d 100 % : Disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru tergolong sangat baik.
2. 61 % s/d 80 % : Disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru tergolong baik.
3. 41 % s/d 60 % : Disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs

Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru tergolong kurang baik.

4. 21 % s/ d 40 % : Disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru tergolong tidak baik.

5. 0 % s/d 20 % : Disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru tergolong sangat tidak baik .¹

¹ Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2007, hlm.15

BAB IV

PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru

Dilatar belakangi oleh kebutuhan masyarakat akan pendidikan tingkat pertama yang berada di bawah naungan Departemen Agama, maka pada tahun 1990 didirikanlah sekolah Madrasah Tsanawiyah di atas tanah seluas 2.445 meter persegi yang diberi nama MTs Taufiq Wal-Hidayah yang mana sekolah tersebut dapat didirikan berkat kerja sama yang dilakukan oleh para tokoh masyarakat serta orang-orang yang ditunjuk sebagai panitia untuk mendirikan MTs tersebut. Adapun panitia yang terlibat dalam pendirian Mts Taufiq Wal-Hidayah Rumbai adalah bapak Drs. Nurman, Drs. Ahmad Tarmizi, Ahmad, Comel, dan Samsiar Salik.

2. Visi dan Misi

a. Visi Sekolah

Mewujudkan pendidikan yang bermutu berbasiskan Imtaq dan Iptek untuk generasi baru yang religius.

b. Misi Sekolah

Untuk mencapai visi tersebut, MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru menerapkan misi sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan proses belajar dan mengajar secara efektif
2. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan tenaga pendidik
3. Meningkatkan bimbingan secara efektif

4. Meningkatkan manajemen partisipasi dengan melibatkan seluruh warga madrasah yang berkepentingan yang terkait dengan madrasah.
5. Menanamkan perilaku islami dalam bertindak

Secara operasional tujuan yang akan dicapai oleh MTs Taufiq Wal-Hidayah tahun pelajaran 2008/2009 adalah:

1. Terciptanya kehidupan yang agamis dan berbudaya di MTs Taufiq Wal-Hidayah.
2. Terciptanya suasana pembelajaran yang aman, kreatif, efektif, dan menyenangkan.
3. Terciptanya lingkungan yang aman dan harmonis
4. Terciptanya kehidupan keagamaan yang efektif dan berusaha terus untuk mendapatkan juara dalam lomba-lomba yang bernuansa islami.

3. Keadaan Guru

Guru sebagai pendidik adalah merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan dalam suatu lembaga pendidikan. Keberadaan guru memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses pendidikan untuk semua tingkat dan jenis pendidikan.

Demikian juga dengan Madrasah Tsanawiyah Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru, dimana guru merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan.

Sebagai gambaran umum tentang keadaan guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

TABEL IV.1
KEADAAN GURU DAN PEGAWAI MTs TAUFIQ WAL-HIDAYAH
RUMBAI - PEKANBARU

NO	NAMA	JABATAN	IJAZAH TERAKHIR
1	Zul Irpan, S.Pd.I	Kepala Sekolah	S1/FAKTAR/PAI/08
2	Elvi Rahmila	Wakil Kepala	S1/MIPA/MTK/09
3	Drs. Idrus	Guru Bidang Studi	S1/FAK/SH/1991
4	Sumartini, A.Md	Guru Bidang Studi	S1/FKIP/B.INGG/1995
5	Elva Yanti,S.Pd	Guru Bidang Studi	S1/FKIP/GEO/1999
6	Mardiati, S.Pd.I	Guru Bidang Studi	S1/FAKTAR/PAI/06
7	Zulmiati, A.Md	Guru Bidang Studi	FKIP/BIO/1992
8	Dra. Elmi	Guru Bidang Studi	FAKTAR/PAI/1993
9	Arif Yudi. P, S.Sos	Guru Bidang Studi	F.ADMIN/07
10	Dahniar, S.Pd	Guru Bidang Studi	S1/FKIP/SEJARAH/1998
11	Akmal, S.Ag	Guru Bidang Studi	S1/FAKTAR/1997
12	Marliati, S.Pd	Guru Bidang Studi	FKIP/B.INDONESIA/09
13	Dra. Misda	Guru Bidang Studi	S1/TARBIYAH/1991
14	Khambali, S.Pd	Guru Bidang Studi	S1/FAKTAR/B.INGG/06
15	Ade Afrisisca, A.Md	Guru Bidang Studi	D3/KEUANGAN

Sumber: Tata Usaha MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai - Pekanbaru

4. Keadaan Siswa

Dewasa ini, anak didik tidak lagi dipandang sebagai bahan mentah yang dapat dibentuk menurut selera pendidikan, akan tetapi anak didik dipandang sebagai manusia utuh yang memiliki potensi. Potensi inilah yang dikembangkan melalui aktifitas belajar disekolah dengan kata lain sekolah merupakan wadah pengembangan yang dimiliki siswa.

Madrasah Tsanawiyah Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru mempunyai jumlah siswa sebanyak 76 siswa yang terdiri dari 30 orang siswa perempuan dan 46 orang siswa laki-laki, dengan rincian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

TABEL IV.2
KEADAAN SISWA MTs TAUFIQ WAL-HIDAYAH
RUMBAI - PEKANBARU

NO	Kelas	Jumlah Lokal	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	I	1	21	18	39
2	II	1	16	2	18
3	III	1	10	9	19
Jumlah		3	47	29	76

Sumber: Tata Usaha MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru

5. Sarana Prasaran

Untuk mencapai tujuan pendidikan, suatu lembaga pendidikan harus ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai, karena sarana dan prasarana merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kelancaran proses pembelajaran.

Demikian juga dengan Madrasah Tsanawiyah Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru, dalam rangka mencapai tujuan pendidikan maka sarana dan prasarana haruslah memenuhi kebutuhan lembaga pendidikan tersebut, sehingga apa yang terprogram dalam kurikulum dapat tercapai dengan semestinya.

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh lembaga pendidikan Madrasah Tsanawiyah Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini.

TABEL IV.3
KEADAAN SARANA DAN PRASARANA MTs TAUFIQ
WAL-HIDAYAH RUMBAI - PEKANBARU

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keadaan
1	Ruang belajar	5	Baik
2	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
3	Ruang Tata Usaha	1	Baik
4	Ruang Majelis Guru	1	Baik
5	Ruang Tamu	1	Baik
6	Ruang Labor Komputer	1	Baik
7	Mesjid	1	Baik
8	WC Guru	1	Baik
9	WC Siswa	1	Baik
10	Lapangan Olahraga	1	Baik

Sumber: Tata Usaha MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru

Dengan melihat sarana dan prasarana yang dimiliki Madrasah Tsanawiyah Taufiq Wal-Hidayah ini, maka dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki oleh MTs ini masih tergolong belum memadai untuk menunjang proses pembelajaran sebagaimana yang diharapkan.

6. Kurikulum

Kurikulum merupakan acuan dalam proses pembelajaran di suatu lembaga pendidikan karena kurikulum berfungsi sebagai pedoman pelaksanaan pengajaran dalam mencapai tujuan pendidikan.

Madrasah Tsanawiyah Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru telah menggunakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang terdiri dari beberapa mata pelajaran sebagai berikut:

TABEL IV.4
MATA PELAJARAN MTs TAUFIQ WAL-HIDAYAH
RUMBAI - PEKANBARU

No	Mata Pelajaran	Jam Pelajaran
1	Al-Qur'an Hadits	2 Jam 1 x Seminggu
2	Aqidah Akhlak	2 Jam 1 x Seminggu
3	Fiqih	2 Jam 1 x Seminggu
4	Sejarah Kebudayaan Islam	2 Jam 1 x Seminggu
5	Bahasa Arab	2 Jam 1 x Seminggu
6	PPKN	2 Jam 1 x Seminggu
7	Bahasa Indonesia	2 Jam 1 x Seminggu
8	Bahasa Inggris	2 Jam 1 x Seminggu
9	Matematika	2 Jam 1 x Seminggu
10	IPS	2 Jam 1 x Seminggu
11	IPA	2 Jam 1 x Seminggu
12	Seni Budaya	2 Jam 1 x Seminggu
13	Muatan Lokal	2 Jam 1 x Seminggu
14	Bimbingan Konseling	2 Jam 1 x Seminggu
15	Penjaskes	2 Jam 1 x Seminggu
16	TIK	2 Jam 1 x Seminggu
17	Pengembangan Diri	2 Jam 1 x Seminggu

Sumber: Tata Usaha MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru

B. Penyajian Data

Data yang akan disajikan terbagi dua, yaitu data tentang peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri dan data tentang factor-faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri.

1. Data Tentang Peran Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Diri.

Data tentang peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri penulis peroleh melalui angket. Angket penulis susun berdasarkan indikator-indikator sebagaimana dijelaskan pada konsep operasional bab II. Yang mana untuk alternatif jawaban “a” mendapatkan skor 3, jawaban “b” mendapat skor 2, dan alternatif jawaban “c” mendapatkan skor 1.

1. Data akan penulis sajikan dalam bentuk table-tabel sebagai berikut :

Tabel IV.5
KEPALA SEKOLAH BERPAKAIAN RAPI DAN SOPAN

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	24	80%
2	Jarang	3	10%
3	Tidak Pernah	3	10%
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah berpakaian rapi dan sopan , menjawab pernyataan “ Selalu “ sebanyak

24 orang, dengan persentase 80%, sedangkan yang menjawab “ Jarang “ 3 orang dengan persentase 10%, dan yang menjawab “ Tidak Pernah “ 3 orang dengan persentase 10%, Ini berarti bahwa kepala sekolah selalu berpakaian rapi dan sopan.

Tabel IV.6
KEPALA SEKOLAH DATANG TEPAT WAKTU

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	4	13,3 %
2	Jarang	9	30%
3	Tidak Pernah	17	56,7 %
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah datang tepat waktu , menjawab pernyataan “ Selalu “ sebanyak 4 orang, dengan persentase 13,3%, sedangkan yang menjawab “ Jarang “ 9 orang dengan persentase 30%, dan yang menjawab “ Tidak Pernah “ 17 orang dengan persentase 56,7%, Ini berarti bahwa kepala sekolah tidak pernah datang tepat waktu.

Tabel IV.7
KEPALA SEKOLAH PULANG SESUAI JADWAL

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	6	20 %
2	Jarang	13	43,3 %
3	Tidak Pernah	11	36,7%
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah pulang sesuai jadwal , menjawab pernyataan “ Selalu “ sebanyak 6 orang, dengan persentase 20%, sedangkan yang menjawab “ Jarang “ 13 orang dengan persentase 43,3%, dan yang menjawab “ Tidak Pernah “ 11 orang dengan persentase 36,7%, Ini berarti bahwa kepala sekolah Jarang pulang sesuai jadwal.

Tabel IV.8
KEPALA SEKOLAH MENGAWASI KEGIATAN
PENGEMBANGAN DIRI

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	2	6,7 %
2	Jarang	9	30 %
3	Tidak Pernah	19	63,3 %
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah mengawasi kegiatan pengembangan diri, menjawab pernyataan “Selalu “ sebanyak 2 orang, dengan persentase 6,7%, sedangkan yang menjawab “ Jarang “ 9 orang dengan persentase 30%, dan yang menjawab “ Tidak Pernah “ 19 orang dengan persentase 63,3%, Ini berarti bahwa kepala sekolah tidak pernah mengawasi kegiatan pengembangan diri.

Tabel IV.9
KEPALA SEKOLAH IKUT MELAKSANAKAN SHALAT
BERJEMA’AH

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	7	23,3 %
2	Jarang	14	46,7 %
3	Tidak Pernah	9	30 %
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah ikut melaksanakan shalat berjema’ah, menjawab pernyataan “ Selalu “ sebanyak 7 orang, dengan persentase 23,3%, sedangkan yang menjawab “ Jarang “ 14 orang dengan persentase 46,7%, dan yang menjawab “ Tidak Pernah “ 9 orang dengan persentase 30%, Ini berarti bahwa kepala sekolah Jarang ikut melaksanakan shalat berjema’ah.

Tabel IV.10
KEPALA SEKOLAH IKUT MELAKSANAKAN
UPACARA BENDERA

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	5	16,6 %
2	Jarang	11	36,7 %
3	Tidak Pernah	14	46,7 %
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah melaksanakan upacara bendera, menjawab pernyataan “ Selalu “ sebanyak 5 orang, dengan persentase 16,6%, sedangkan yang menjawab “ Jarang “ 11 orang dengan persentase 36,7%, dan yang menjawab “ Tidak Pernah “ 14 orang dengan persentase 46,7%, Ini berarti bahwa kepala sekolah Jarang ikut melaksanakan upacara bendera.

Tabel IV.11
KEPALA SEKOLAH MENYELENGGARAKAN PERINGATAN HARI-
HARI BESAR KEAGAMAAN

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	12	40 %
2	Jarang	9	30 %
3	Tidak Pernah	9	30 %
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah menyelenggarakan peringatan hari-hari besar keagamaan, menjawab pernyataan “ Selalu “ sebanyak 12 orang, dengan persentase 40%, sedangkan yang menjawab “ Jarang “ 9 orang dengan persentase 30%, dan yang menjawab “ Tidak Pernah “ 9 orang dengan persentase 30%, Ini berarti bahwa kepala sekolah Jarang menyelenggarakan peringatan hari-hari besar keagamaan.

Tabel IV.12
KEPALA SEKOLAH MENYELENGGARAKAN PERINGATAN HARI-
HARI BESAR NASIONAL

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	8	26,7 %
2	Jarang	10	33,3 %
3	Tidak Pernah	12	40 %
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah menyelenggarakan peringatan hari-hari besar nasional, menjawab pernyataan “ Selalu “ sebanyak 8 orang, dengan persentase 26,7%, sedangkan yang menjawab “ Jarang “ 10 orang dengan persentase 33,3%, dan yang menjawab “ Tidak Pernah “ 12 orang dengan persentase 40%, Ini berarti bahwa kepala sekolah jarang menyelenggarakan peringatan hari-hari besar nasional.

Tabel IV.13
KEPALA SEKOLAH MENYELENGGARAKAN PERINGATAN
PERISTIWA-PERISTIWA BERSEJARAH

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	4	13,3 %
2	Jarang	8	26,7 %
3	Tidak Pernah	18	60 %
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah menyelenggarakan peringatan peristiwa-peristiwa bersejarah, menjawab pernyataan “ Selalu “ sebanyak 4 orang, dengan persentase 13,3%, sedangkan yang menjawab “ Jarang “ 8 orang dengan persentase 26,7%, dan yang menjawab “ Tidak Pernah “ 18 orang dengan persentase 60%, Ini berarti bahwa kepala sekolah jarang menyelenggarakan peringatan peristiwa-peristiwa bersejarah.

Tabel IV.14
KEPALA SEKOLAH MENJALIN KOMUNIKASI DENGAN
GURU,TATA USAHA, DAN SISWA

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	14	46,7 %
2	Jarang	7	23,3 %
3	Tidak Pernah	9	30 %
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah menjalin komunikasi dengan guru, tatusaha, dan siswa, menjawab pernyataan “ Selalu “ sebanyak 14 orang, dengan persentase 46,7%, sedangkan yang menjawab “ Jarang “ 7 orang dengan persentase 23,3%, dan yang menjawab “ Tidak Pernah “ 9 orang dengan persentase 30%, Ini berarti bahwa kepala sekolah selalu menjalin komunikasi dengan guru, tatusaha, dan siswa.

Tabel IV.15
KEPALA SEKOLAH MENYEDIAKAN SARANA KEBERSIHAN

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Lengkap	6	20 %
2	Kurang Lengkap	11	36,7 %
3	Tidak Lengkap	13	43,3 %
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah menyediakan sarana dan prasarana yang menjawab pernyataan “Lengkap” sebanyak 6 orang, dengan persentase 20%, sedangkan yang menjawab “Kurang Lengkap” 11 orang dengan persentase 36,7%, dan yang menjawab “ Tidak Lengkap “ 13 orang dengan persentase 43,3%, Ini berarti bahwa kepala sekolah tidak lengkap menyediakan sarana kebersihan.

Tabel IV.16
KEPALA SEKOLAH MENYEDIAKAN LABORATORIUM
ROHANI (MASJID)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Lengkap	16	53,3 %
2	Kurang Lengkap	5	16,7 %
3	Tidak Lengkap	9	30 %
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah menyediakan sarana laboratorium rohani, yang menjawab pernyataan “Lengkap” sebanyak 16 orang, dengan persentase 53,3%, sedangkan yang menjawab “Kurang Lengkap” 5 orang dengan persentase 16,7%, dan yang menjawab “ Tidak Lengkap “ 9 orang dengan persentase 30%, Ini berarti bahwa kepala sekolah lengkap menyediakan sarana laboratorium rohani (Masjid).

Tabel IV.17
KEPALA SEKOLAH MENYEDIKAN SARANA OLAH RAGA

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Lengkap	1	3,3 %
2	Kurang Lengkap	5	16,7 %
3	Tidak Lengkap	24	80 %
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah menyediakan sarana olah raga yang menjawab pernyataan “Lengkap” sebanyak 1 orang, dengan persentase 3,3%, sedangkan yang menjawab “Kurang Lengkap” 5 orang dengan persentase 16,7%, dan yang menjawab “ Tidak Lengkap “ 24 orang dengan persentase 80%, Ini berarti bahwa kepala sekolah tidak lengkap menyediakan sarana olah raga.

Tabel IV.18
KEPALA SEKOLAH MENYEDIAKAN SARANA
UNIT KESEHATAN SISWA (UKS)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Lengkap	0	0 %
2	Kurang Lengkap	3	10 %
3	Tidak Lengkap	27	90 %
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah menyediakan sarana unit kesehatan siswa yang menjawab pernyataan “Lengkap” tidak ada, dengan persentase 0%, sedangkan yang menjawab “Kurang Lengkap” 3 orang dengan persentase 10%, dan yang menjawab “Tidak Lengkap” 27 orang dengan persentase 90%, Ini berarti bahwa kepala sekolah tidak lengkap menyediakan sarana unit kesehatan siswa (UKS).

1. Data Tentang Faktor Pendukung dan Penghambat Peran Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru

Data tentang faktor-faktor penghambat dan pendukung peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri peneliti peroleh melalui wawancara. Adapun hasil wawancara tersebut penulis sajikan sebagai berikut :

1) Sudah berapa lama bapak menjabat sebagai kepala sekolah di Mts ini ?

“ Saya menjabat menjadi kepala sekolah di MTs ini baru satu tahun.”

2) Apa latar belakang pendidikan bapak ?

“Saya tamatan S1 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau.”

3) Menurut bapak, apakah atasan bapak di Depertemen Agama mengharuskan program pengembangan diri ini terlaksana dengan baik di MTs ini ?

“ Ya mereka mengharuskan akan adanya kegiatan pengembangan diri tersebut terlaksana dengan baik, bahkan untuk program pengembangan diri telah termasuk salah satu jam wajib belajar.”

4) Menurut bapak, apakah guru-guru dan karyawan di madrasah ini mendukung agar program pengembangan diri ini terlaksana dengan baik ?

“ Ya semua guru dan karyawan yang ada di MTs ini sangat mendukung terlaksananya program pengembangan diri.”

5) Bagaimana kerjasama dengan guru-guru dalam pelaksanaan program pengembangan diri di Mts ini ?

“ Ada sebahagian guru yang benar-benar mau bekerjasama dan sebahagian ada pula yang tidak mau diajak bekerja sama.”

6) Apa kendala yang bapak hadapi dalam melaksanakan peran bapak dalam pelaksanaan program pengembangan diri ?

“ Adapun kendala yang saya hadapi yaitu, saya harus mengajar di Taluk Kuantan.

7) Sebagai seorang kepala sekolah bagaimana bapak membagi waktu ?

“ Menggunakan waktu seefektif dan seefisien mungkin, jadi ketika saya datang kesekolah ini, saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya.

8) Apakah fasilitas yang ada di MTs ini sudah memadai untuk mendukung kegiatan pengembangan diri ?

“ Secara keseluruhan fasilitas yang kami miliki memang belum memadai, apalagi untuk mendukung pelaksanaan program pengembangan diri.”

C. Analisis Data

1. Analisa Data Tentang Peran Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Diri.

Dalam pembahasan dan analisa data ini penulis awali dengan rekapitulasi data angket tentang peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru.

Tabel IV.16
REKAPITULASI HASIL ANGKET TENTANG PERAN KEPALA
SEKOLAH DALAM PELAKSANAAN PROGRAM
PENGEMBANGAN DIRI DI MTs TAUFIQ
WAL-HIDAYAH RUMBAI
PEKANBARU

No Tabel	Alternatif Jawaban			JUMLAH	
	A	B	C	F	%
IV.5	24	3	3	30	100 %
IV.6	4	9	17	30	100 %
IV.7	6	13	11	30	100 %
IV.8	2	9	19	30	100 %
IV.9	7	14	9	30	100 %
IV.10	5	11	14	30	100 %
IV.11	12	9	9	30	100 %
IV.12	8	10	12	30	100 %
IV.13	4	8	18	30	100 %
IV.14	14	7	9	30	100 %
IV.15	6	11	13	30	100 %
IV.16	16	5	9	30	100 %
IV.17	1	5	24	30	100 %
IV.18	0	3	27	30	100 %
Total	109	117	194	420	

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas dapat terlihat bahwa peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri masih kurang baik, hal ini dapat terlihat dari 14 item peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri yang diberikan kepada responden, hanya 4 item saja yang menurut responden selalu dilaksanakan oleh kepala sekolah yaitu:

1. Kepala sekolah selalu berpakaian rapi dan sopan.
2. Kepala sekolah selalu menyelenggarakan peringatan hari-hari besar keagamaan.
3. Kepala sekolah selalu menjalin komunikasi yang baik dengan guru, tata usaha, dan siswa.
4. Kepala sekolah lengkap menyediakan laboratorium rohani.

Sedangkan 10 item lagi, sebagian besar responden menjawab kepala sekolah jarang bahkan tidak pernah menjalankan perannya dalam pelaksanaan program pengembangan diri, hal ini terlihat bahwa:

1. Kepala sekolah tidak pernah datang tepat waktu.
2. Kepala Sekolah jarang pulang sesuai jadwal.
3. Kepala Sekolah tidak pernah mengawasi pelaksanaan program pengembangan diri.
4. Kepala Sekolah jarang ikut melaksanakan shalat berjama'ah.
5. Kepala Sekolah jarang ikut melaksanakan upacara bendera.
6. Kepala Sekolah jarang menyelenggarakan peringatan hari-hari besar nasional.

7. Kepala Sekolah tidak pernah menyelenggarakan peringatan peristiwa-peristiwa bersejarah.
8. Kepala Sekolah tidak lengkap dalam menyediakan sarana kebersihan
9. Kepala Sekolah tidak lengkap dalam menyediakan sarana olahraga
10. Kepala Sekolah tidak ada menyediakan sarana Unit Kesehatan Siswa (UKS)

Berdasarkan tabel rekapitulasi dari angket yang disebarkan kepada responden dapat diketahui bahwa:

1. Untuk jawaban A terpilih sebanyak 109 kali
2. Untuk jawaban B terpilih sebanyak 117 kali
3. Untuk jawaban C terpilih sebanyak 194 kali

Selanjutnya jumlah tiap-tiap pilihan dikalikan dengan skornya masing-masing. Hasilnya adalah:

1. Untuk jawaban "A" $109 \times 3 = 327$
2. Untuk jawaban "B" $117 \times 2 = 234$
3. Untuk jawaban "C" $\frac{197}{420 (F)} \times 1 = \frac{197}{755 (N)}$

Selanjutnya skor F (420) dikalikan lagi dengan 3 (sebab alternatif jawabannya 3 buah yaitu a, b, dan c). hasilnya adalah 1260. Dengan demikian telah diketahui unsur F dan unsur N. Selanjutnya dimasukkan kedalam rumus yaitu:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$P = \frac{755}{1260} \times 100\%$$

$$P = 0,5992 \times 100\%$$

$$P = 59,92$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa angka persentase rata-rata kualitatif Peran Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Diri di Madrasah Tsanawiyah Taufik Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru adalah 59,92%.

Untuk mengetahui tafsiran atau pengertian dari angka 59,92%, maka angka ini dikonsultasikan kepada patokan yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu:

1. 81% s/d 100 % : Disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru tergolong sangat baik.
2. 61% s/d 80 % : Disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru tergolong baik.
3. 41 % s/d 60 % : Disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs

Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru tergolong kurang baik.

4. 21 % s/ d 40 % : Disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru tergolong tidak baik.
5. 0 % s/d 20 % : Disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufiq Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru tergolong sangat tidak baik .

Berdasarkan standarisasi atau patokan diatas dapat diketahui bahwa angka 59,92% tersebut berada dalam kategori “Kurang Baik” yaitu antara 41% sampai dengan 60%.

1. Analisis Tentang Faktor Pendukung dan Penghambat Peran Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Diri di MTs Taufik Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru.

Berdasarkan penyajian data diatas dapat dikahui bahwa terdapat sejumlah faktor penghambat bagi kepala sekolah dalam melaksanakan perannya dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Diri di MTs Taufik Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru. Adapun faktor penghambatnya adalah :

- a. Kepala Sekolah baru menjabat selama satu tahun, walaupun sebelumnya telah menjabat sebagai wakil kepala sekolah, namun hal tersebut belum cukup.

- b. Pihak atasan dalam hal ini Departemen Agama Kota Pekanbaru tidak pernah melakukan pengawasan terhadap peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri.
- c. Tidak adanya kerjasama yang baik dari guru-guru, hal ini terlihat masih adanya guru-guru yang tidak mau menjalankan tanggung jawabnya ketika kegiatan ekstrakurikuler.
- d. Kepala sekolah termasuk orang yang sibuk, sebab beliau juga mengajar di sekolah lain dan hanya 2 kali seminggu datang ke MTs ini.
- e. Fasilitas yang belum memadai, dalam hal ini yang terlihat jelas oleh penulis adalah belum memadainya sarana olah raga, sarana kebersihan, dan unit kesehatan siswa (UKS)

Namun demikian penulis juga menemukan beberapa faktor pendukung Peran Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Diri di MTs Taufik Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru yaitu:

- a. Kepala Sekolah berlatar belakang pendidikan sarjana strata satu (S1) dari fakultas tarbiyah dan keguruan.
- b. Departemen Agama Kota Pekanbaru mempunyai harapan yang penuh untuk terlaksananya program pengembangan diri di MTs ini, namun tidak diiringi dengan perilaku.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan :

1. Peran kepala sekolah dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Diri di MTs Taufik Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru tergolong kurang baik.
2. Kurang baiknya peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di sebabkan oleh beberapa faktor penghambat:
 - a. Pengetahuan dan pengalaman kepala sekolah kurang memadai tentang Peran Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Diri.
 - b. Tidak adanya pengawasan yang dilakukan oleh pihak atasan dalam hal ini Departemen Agama Kota Pekanbaru.
 - c. Kerjasama yang kurang baik dari guru-guru
 - d. Kepala sekolah termasuk orang yang sibuk
 - e. Sarana dan fasilitas yang belum memadai

Sungguhpun demikian, ada beberapa faktor pendukung peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri yaitu :

- a. Latar belakang pendidikan kepala sekolah S1 Fakultas Tarbiyah IAIN Susqa.
- b. Adanya dorongan dari pihak atasan

B. Saran

Dengan melihat kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka penulis ingin menyarankan beberapa hal semoga bermanfaat dalam meningkatkan peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan diri di MTs Taufik Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru.

1. Diharapkan agar kepala sekolah secara berangsur-angsur melengkapi sarana dan prasarana madrasah.
2. Kepala sekolah diharapkan lebih banyak menyediakan waktu untuk melaksanakan perannya dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Diri di Madrasah yang dipimpinnya.
3. kepala sekolah hendaknya meningkatkan kedisiplinannya di MTs Taufik Wal-Hidayah Rumbai-Pekanbaru.
4. Diharapkan kerjasama dan dukungan yang penuh dari guru-guru
5. Diharapkan kepada pemerintah setempat supaya dapat bekerja sama dengan sekolah dalam menyediakan sarana dan prasarana.

REFERENSI

- Arikunto Suharsimi, *Penilaian Program Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 1988
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1991
- Depertemen Agama, Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, *Pedoman Kegiatan Pengembangan*, 2005
- E.Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2004
- E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2006
- Hasibuan S.P Melayu, *Manj.Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008
- Moekijat, *Latihan dan Pengembangan SDM*, Mandar Maju, Bandung, 1991
- Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Jogjakarta, Ar-Ruzz Media, 2008
- Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2007
- Syaodih Nana, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2005
- Surya B.Subroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005
- Sondang P.Siagian, *Filsafat Administrasi*, Masagung, Jakarta, 1998
- Tim Redaksi F Media, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan*, Fokus Media, Bandung, 2005

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul	Hlm.Tabel
IV.1	KEADAAN GURU DAN PEGAWAI MTS. TAUFIQ WAL HIDAYAH PEKANBARU KECAMATAN RUMBAI	28
IV. 2	KEADAAN SISWA MTS.....	29
IV.3	KEADAAN SARANA DAN PRASARANA30	
IV.4	MATA PELAJARAN.....	32
IV.5	KEPALA SEKOLAH BERPAKAIAN RAPI DAN SOPAN	33
IV.6	KEPALA SEKOLAH DATANG TEPAT WAKTU.....	34
IV.7	KEPALA SEKOLAH PULANG SESUAI JAWAL.....	35
IV.8	KEPALA SEKOLAH MENGAWASI KEGIATAN PEMGEMBANGAN DIRI.....	35
IV.9	KEPALA SEKOLAH IKUT MELAKSANAKAN SHALAT BERJAMA'AH	36
IV.10	KEPALA SEKOLAH IKUT MELAKSANAKAN UPACARA BENDERA	37
IV.11	KEPALA SEKOLAH IKUT MENYELENGGARAKAN HARI- HARI BESAR KEAGAMAAN	37
IV.12	KEPALA SEKOLAH MENYELENGGRAKAN HARI-HARO BESAR NASIONAL.....	38
IV.13	KEPALA SEKOLAH MENYELENGGARAKAN PERINGATAN PERISTIWA-PERISTIWA BERSEJARAH	39
IV. 14	KEPALA SEKOLAH MENJALIN KOMUNIKASI DENGAN GURU, TATA USAHA DAN SISWA	40
IV.15	KEPALA SEKOLAH MEYEDIKAN SARANA KEBERSIHAN.....	41
IV.16	KEPALA SEKOLAH MENYEDIKAN LABORATORIUM ROHANI (MASJID).....	41
IV 17	KEPALA SEKOLAH MENYEDIKAN SARANA OLAHRAGA	42
IV. 18	KEPALA SEKOLAH MENYEDIKAN UNIT KESEHATAN SISWA (UKS)	43